

e-ISSN:2829-4580, p-ISSN: 2829-4599

DOI: <https://doi.org/10.38035/jim.v1i4>

Received: 27 Februari 2023, Revised: 30 Maret 2023, Publish: 30 Maret 2023

<https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>



Peran Keuchik dalam Meningkatkan Motivasi Kerja dan Kedisiplinan Karyawan pada Kantor Keuchik Lampaseh Aceh Kecamatan Meuraxa Kota Banda Aceh

T. Syarifuddin¹, Badruzzaman², Harmidinata³

¹Universitas Iskandar Muda, Banda Aceh, Indonesia, syarifuddin85unida@gmail.com

²Universitas Iskandar Muda, Banda Aceh, Indonesia, badruzzaman72unida@gmail.com

³Universitas Iskandar Muda, Banda Aceh, Indonesia, harmidinata350unida@gmail.com

Corresponding Author: T. Syarifuddin

Abstract: *The objectives of this study are: to determine the role of the Keuchik in improving work motivation and discipline at the Keuchik Office of Lampaseh Aceh, Meuraxa Subdistrict, Banda Aceh City; and to identify the obstacles in improving work motivation and discipline at the Keuchik Office of Lampaseh Aceh, Meuraxa Subdistrict, Banda Aceh City. This study on The Role of the Keuchik in Improving Work Motivation and Employee Discipline at the Keuchik Office of Lampaseh Aceh, Meuraxa Subdistrict, Banda Aceh City used a qualitative research method. The research found the following points: Finding 1: The Keuchik of Lampaseh Aceh, Meuraxa Subdistrict, Banda Aceh City, observed that employees were undisciplined and did not work effectively. Many members of the public complained about the suboptimal services. Finding 2: The Keuchik of Lampaseh Aceh has not yet succeeded in improving employee motivation and work discipline. Finding 3: The Keuchik of Lampaseh Aceh does not provide adequate support and facilities for employees. Finding 4: The Keuchik of Lampaseh Aceh shows a lack of firmness in leading subordinates.*

Keywords: *Role of Keuchik, Work Motivation, Employee Discipline.*

Abstrak: Tujuan dalam penelitian ini adalah: Untuk mengetahui Peran Keuchik dalam meningkatkan motivasi kerja dan kedisiplinan pada Kantor Keuchik Lampaseh Aceh Kecamatan Meuraxa Kota Banda Aceh. Serta, untuk mengetahui hambatan dalam meningkatkan motivasi kerja dan kedisiplinan pada kantor Keuchik Lampaseh Aceh Kecamatan Meuraxa Kota Banda Aceh. Penelitian tentang Peran Keuchik dalam Meningkatkan Motivasi kerja dan Kedisiplinan Karyawan Pada Kantor Keuchik Lamapaseh Aceh Kecamatan Meuraxa Kota Banda Aceh, menggunakan metode penelitian kualitatif. Penelitian menemukan hal-hal sebagai berikut: Temuan : 1 Keuchik Lampaseh Aceh Kecamatan Meuraxa Kota Banda Aceh. Karyawan tidak disiplin dan tidak bekerja dengan efektif. Banyak masyarakat yang mengeluh karena pelayanan kurang maksimal. Temuan 2: Keuchik Lampaseh Aceh belum

mampu dalam meningkatkan motivasi dan disiplin kerja karyawan. Temuan 3: Keuchik Lampaseh Aceh tidak memfasilitas karyawan dengan baik. Temuan 4: Keuchik Lampaseh Aceh dalam memimpin bawahannya tidak ada ketegasan.

Kata Kunci: Peran Keuchik, Motivasi kerja, Kedisiplinan karyawan.

PENDAHULUAN

Organisasi merupakan suatu sistem yang di dalamnya terdapat hubungan kerja sama antar sekelompok orang untuk mencapai suatu tujuan. Salah satu faktor yang mendukung keberhasilan suatu organisasi adalah dengan adanya manajemen sumber daya manusia (SDM). Sumber daya manusia yang berkualitas adalah manusia yang mempunyai keterampilan, kemampuan, dan etos kerja yang tinggi. Setiap lembaga atau instansi memerlukan pegawai yang memiliki kepribadian tinggi dan memiliki kemampuan serta kecakapan dalam mengambil keputusan. Penerapan disiplin bertujuan agar kedisiplinan dapat ditingkatkan oleh para pegawai dilembaga atau instansi tersebut memiliki produktivitas yang tinggi. Salah satu bentuk optimalisasi pengelolaan SDM adalah peran kepemimpinan.

Menurut Amirullah, (2015:245) kepemimpinan adalah “hubungan dimana seseorang (pemimpin) mempengaruhi orang lain untuk mau bekerja sama melaksanakan tugas-tugas yang saling berkaitan guna mencapai tujuan bersama yang diinginkan pemimpin dan bawahannya”. Definisi tersebut menekankan pada permasalahan hubungan antara orang yang mempengaruhi (pemimpin) dengan orang yang dipengaruhi (bawahan). Dari definisi tersebut maka dapat diartikan kepemimpinan dalam konteks struktural tidak hanya terikat pada bidang atau sub bidang yang menjadi tugas dan fungsinya, tetapi juga oleh rumusan tujuan dan program pencapaian yang telah ditetapkan oleh pemimpin yang lebih tinggi posisinya.

Dalam menentukan metode pengukuran kinerja organisasi/kantor memerlukan model yang cocok dan mampu mengukur kinerja secara keseluruhan dari organisasi itu sendiri. Tidak semua model pengukuran kinerja dapat dipakai untuk mengukur kinerja, tetapi sangat tergantung pada situasi dan kondisi organisasi masing-masing. Abdullah (2014: 97) menyatakan “standar kinerja yang efektif dibuat berdasarkan pekerjaan yang tersedia diorganisasi itu, dipahami, disetujui, spesifik, terukur, berorientasi pada waktu, tertulis dan terbuka untuk menerima perubahan”.

Kepemimpinan merupakan suatu kekuatan aspirasional, kekuatan semangat, dan kekuatan moral yang kreatif yang mampu mempengaruhi para anggota untuk mengubah sikap sehingga mereka menjadi paham dengan keinginan pemimpin. Kepemimpinan berfungsi sebagai penggerak dan koordinator dari sumber daya manusia, sumber daya alam, semua dana, dan sarana yang disiapkan oleh sekumpulan manusia yang melakukan kerja sama guna bertindak laku dalam smencapai tujuan.

Kepemimpinan dalam suatu organisasi mempunyai dampak cukup luas termasuk perilaku pegawai, kepemimpinan yang mampu menggerakkan dan meningkatkan kinerja pegawai. Namun, sebaliknya kepemimpinan yang tidak mendapat dukungan dari pegawai kemungkinan membuat pegawai akan bekerja dengan malas karena rasa kurang simpati kepada pemimpin.

Desa sebagai unit pemerintahan terendah di bawah kecamatan dalam prakteknya berhubungan langsung dengan masyarakat. Kepala desa mempunyai peran penting secara aktif membina dan menempatkan para aparatur desa untuk meningkatkan produktivitas. Menurut Trisusanti, (2018:69) Kepala desa merupakan “komponen yang berpengaruh dalam meningkatkan produktivitas kinerja serta bertanggung jawab atas penyelenggaraan kegiatan kantor desa, administrasi, pembinaan aparatur desa dan pendayagunaan serta pemeliharaan sarana dan prasarana desa”. Hal tersebut menjadi lebih penting sejalan dengan semakin

kompleksnya tuntutan tugas kepala desa, yang menghendaki dukungan kinerja yang semakin efektif dan efisien.

Tugas utama aparatur adalah sebagai abdi negara dan abdi masyarakat. Jelas digariskan dalam UUD 1945 alinea keempat, yang meliputi 4 (empat) aspek pelayanan pokok aparatur terhadap masyarakat, yaitu melindungi segenap bangsa Indonesia dan seluruh tumpah darah Indonesia, memajukan kesejahteraan umum, mencerdaskan kehidupan bangsa dan melaksanakan ketertiban dunia yang berdasarkan kemerdekaan, perdamaian abadi dan keadilan sosial. Pembangunan nasional yang multidimensi secara pengelolaannya melibatkan segenap aparat pemerintahan, baik di tingkat pusat maupun di tingkat daerah bahkan sampai ditingkat desa. Komponen atau aparat dimaksud hendaknya memiliki kemampuan yang optimal dalam pelaksanaan tugasnya.

Dikatakan penting di karenakan kinerja merupakan indikator dalam menilai karyawan selama bekerja di suatu kantor. Kinerja yang bagus mampu membawa kantor kearah tujuan kantor ataupun cita-cita kantor sedangkan kinerja yang buruk menghambat pencapaian cita-cita kantor. Salah satu kondisi dimana kinerja pegawai tersebut kurang salah satunya adalah keterlambatan masuk kerja ataupun jalan-jalan selama jam kerja, fenomena ini seringkali terlihat dalam berita di media elektronik televisi. Kinerja karyawan dipengaruhi oleh berbagai faktor diantaranya adalah disiplin kerja, dan lingkungan kerja.

Kinerja karyawan di kantor Keuchik Lampaseh Kecamatan Meuraxa yang masih dinilai kurang untuk menunjang penyelesaian tugas pekerjaan agar sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan, masih rendahnya kualitas kerja yang dihasilkan karyawan, rendahnya ketaatan dalam bekerja karena sibuk dengan handphone (HP), masih adanya karyawan yang mengobrol ketika sedang bekerja sedangkan karyawan yang lain sibuk menyelesaikan pekerjaannya.

Berdasarkan permasalahan yang sebagaimana tersebut di atas peneliti mencoba melakukan penelitian dengan judul “Peran Keuchik dalam Meningkatkan Motivasi kerja dan Kedisiplinan Karyawan Pada Kantor Keuchik Lampaseh Aceh Kecamatan Meuraxa Kota Banda Aceh”.

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka yang menjadi tujuan dalam penelitian ini adalah: Untuk mengetahui Peran Keuchik dalam meningkatkan motivasi kerja dan kedisiplinan pada Kantor Keuchik Lampaseh Aceh Kecamatan Meuraxa Kota Banda Aceh. Serta, untuk mengetahui hambatan dalam meningkatkan motivasi kerja dan kedisiplinan pada kantor Keuchik Lampaseh Aceh Kecamatan Meuraxa Kota Banda Aceh.

KAJIAN TEORI

Teori Peran

Menurut Seokanto (2011: 42) Teori peran (*role theory*) mengemukakan bahwa “peran adalah sekumpulan tingkah laku yang dihubungkan dengan suatu posisi tertentu. Peran yang berbeda membuat jenis tingkah laku yang berbeda pula. Tetapi apa yang membuat tingkah laku itu sesuai dalam suatu situasi dan tidak sesuai dalam situasi lain relatif bebas pada seseorang yang menjalankan peranan tersebut”.

Teori peran (*Role Theory*) adalah “Teori yang merupakan perpaduan teori, orientasi, maupun disiplin ilmu, selain dari psikologi, teori peran berawal dari dan masih tetap digunakan dalam sosiologi dan antropologi” (Sarwono, 2015). Dalam ketiga ilmu tersebut, istilah “peran” diambil dari dunia teater. Dalam teater, seorang *actor* harus bermain sebagai seorang tokoh tertentu dan dalam posisinya sebagai tokoh itu ia mengharapkan berperilaku secara tertentu.

Teori peran merupakan “perpaduan antara disiplin ilmu psikologi, sosiologi, dan antropologi. Ketiga bidang ilmu tersebut mengambil istilah peran dari dunia teater. Pada pementasan teater, seorang aktor harus berperan sebagai tokoh tertentu, ketika menjalankan perannya tokoh tersebut diharapkan berperilaku secara tertentu” (Sarwono, 2015: 215). Setiap peran yang diberikan telah memiliki sebuah identitas yang membedakan masing-masing

individu mengenai siapa dan bagaimana individu bertindak dalam situasi tertentu. Pada tahun 1936, seorang antropolog bernama Robert Linton telah berhasil mengembangkan teori peran yang menggambarkan interaksi sosial terminologi aktor-aktor yang bermain sesuai dengan yang telah ditetapkan oleh budaya. Harapan-harapan peran akan menuntun seseorang untuk berperilaku dalam kehidupan sehari-hari. “Menurut teori peran seseorang memiliki peran tertentu misalnya sebagai dokter, mahasiswa, orang tua, dan lain sebagainya. Oleh karena itu, seseorang tersebut diharapkan berperilaku sesuai dengan peran tersebut” (Mustafa, 2011: 78).

Teori Motivasi

Menurut Mangkunegara (2010: 61) “motivasi terbentuk dari sikap (*attitude*) karyawan dalam menghadapi situasi kerja di kantor (*situation*)”. Motivasi merupakan kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi kantor.

Menurut Usman (2013: 276) Motivasi ialah “dorongan yang dimiliki seseorang untuk berbuat sesuatu, sedangkan motif adalah kebutuhan (*need*), keinginan (*wish*), dorongan (*desire*) atau impuls”. Motivasi merupakan dorongan yang dimiliki seorang individu yang dapat merangsang untuk dapat melakukan tindakan-tindakan atau sesuatu yang menjadi dasar atau alasan seseorang untuk berperilaku atau melakukan sesuatu. Motivasi kerja dapat diartikan sebagai dorongan yang terdapat pada diri seseorang sehingga ia terdorong untuk melakukan suatu kegiatan yang berkaitan dengan suatu pekerjaan. Motivasi seseorang dapat diperoleh dari kebutuhannya.

Motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu. Menurut Hasibuan (2010: 141) motivasi adalah “hal yang menyebabkan, menyalurkan, dan mendukung perilaku manusia supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal”.

Faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja menurut Siagian dalam Novita (2011: 41) faktor yang mempengaruhi motivasi kerja seseorang dapat diketahui berdasarkan karakteristik dari individu yang bersifat khas yang terdiri dari delapan faktor yaitu: Karakteristik Biografi, Kepribadian, Persepsi, Kemampuan belajar

Teori Organisasi

Menurut Suharsono (2012: 11) pada dasarnya manusia merupakan “mahluk sosial yang selalu hidup berdampingan, membentuk kelompok dengan manusia yang lain”. Salah satu alasan mengapa manusia selalu berkelompok adalah karena kebutuhan manusia yang semakin kompleks dari waktu ke waktu sehingga manusia membutuhkan kerjasama dengan orang lain untuk memenuhi kebutuhannya. Kondisi seperti ini menggambarkan kehidupan masyarakat yang bersifat organis, yang artinya bagian yang satu dengan yang lain saling memenuhi atau melengkapi. Agar kondisi yang diinginkan terus berjalan sesuai harapan, maka diperlukan pengorganisasian agar masing-masing dapat menjalankan fungsinya dengan baik. Ini menunjukkan bahwa manusia memiliki sifat mengatur terhadap segala tindakannya.

Organisasi berasal dari bahasa latin *organum* yang berarti alat atau badan. Menurut Mills dalam Desmawangga (2013: 97), mendefinisikan organisasi sebagai “kolektivitas khusus manusia yang aktivitas-aktivitasnya terkoordinasi dan terkontrol dalam dan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan”.

Hasibuan (2014: 118) mengemukakan tentang perngorganisasian adalah sebagai berikut: “Pengorganisasian adalah suatu proses penentuan, pengelompokan, dan pengaturan bermacam-macam aktivitas yang diperlukan untuk mencapai tujuan, menempatkan orang-orang pada setiap aktivitas ini, menyediakan alat-alat yang diperlukan, menetapkan wewenang yang secara relatif yang didelegasikan kepada setiap individu yang akan melakukan aktivitas-aktivitas tersebut”.

Menurut Mills, dalam Desmawangsa (2013: 25), menyatakan bahwa “organisasi adalah kolektivitas khusus manusia yang aktivitas-aktivitasnya terkoodinasi untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan”. Selain itu menurut Gitosudarmo dan Sudita (2010: 51) organisasi adalah “suatu sistem yang terdiri dari pola aktivitas kerjasama yang dilakukan secara teratur dan berulang-ulang oleh sekelompok orang untuk mencapai suatu tujuan”.

Menurut Rozalinda (2011: 9) pengorganisasian yaitu sebagai “proses penetapan struktur peran melalui penentuan aktivitas-aktivitas, penugasan kelompok-kelompok kepada manajer, pendelegasian wewenang dan informasi, baik horizontal maupun vertikal dalam struktur organisasi”.

Sedangkan menurut Maidawati (2010: 55) Pengorganisasian adalah Pembagian kerja yang direncanakan untuk diselesaikan oleh anggota kesatuan pekerjaan, penetapan hubungan antar pekerjaan yang efektif di antara mereka, dan pemberian lingkungan dan fasilitas pekerjaan yang wajar sehingga mereka bekerja secara efisien. Dan juga sebagai suatu pekerjaan membagi tugas, mendelegasikan otoritas, dan menetapkan aktivitas yang hendak dilakukan oleh manajer pada seluruh hirarki organisasi.

Menurut Siagian (2011: 60) mengemukakan bahwa “pengorganisasian adalah keseluruhan proses pengelompokan orang-orang, alat-alat, tugas-tugas, tanggung jawab, dan wewenang sedemikian rupa sehingga tercipta suatu organisasi yang dapat digerakkan sebagai suatu kesatuan yang utuh dan bulat dalam rangka mencapai tujuan yang telah ditentukan sebelumnya”.

Sumber Daya Manusia

Menurut Sutrisno (2013: 97) menyebutkan “semua potensi sumber daya manusia berpengaruh terhadap upaya organisasi dalam mencapai tujuan”. Betapapun majunya teknologi, perkembangan informasi, tersedianya modal dan memadainya bahan, jika tanpa sumber daya manusia sulit bagi organisasi untuk mencapai tujuannya. Sedangkan Nuraini (2013: 73) menyebutkan bahwa “Sumber Daya Manusia adalah perencanaan, pengorganisasian, penganalisaan, pengawasan kegiatan-kegiatan pengadaan, pengembangan, pengintegrasian, pemeliharaan. Sumber Daya Manusia merupakan orang yang dipekerjakan dalam suatu organisasi, baik lembaga pemerintah maupun organisasi swasta”. Andrew dalam Mangkunegara (2013: 4) juga menambah Perencanaan sumber daya manusia atau perencanaan tenaga kerja didefinisikan sebagai “proses menentukan kebutuhan tenaga kerja dan berarti mempertemukan kebutuhan tersebut agar pelaksanaannya berintegrasi dengan rencana organisasi”.

Semua potensi sumber daya manusia berpengaruh terhadap upaya organisasi dalam mencapai tujuan. Betapapun majunya teknologi, perkembangan informasi, tersedianya modal dan memadainya bahan, jika tanpa sumber daya manusia sulit bagi organisasi untuk mencapai tujuannya (Sutrisno, 2013: 97).

Untuk memahami pengertian Sumber Daya Manusia (SDM) perlu dibedakan antara pengertiannya secara makro dan mikro. Pengertian SDM secara makro adalah semua manusia sebagai penduduk atau warga negara suatu negara atau dalam batas wilayah tertentu yang sudah memasuki usia angkatan kerja, baik yang sudah memasuki usia angkatan kerja, baik yang sudah maupun memperoleh pekerjaan. Di samping itu SDM secara makro berarti juga “penduduk yang berada dalam usia produktif, meskipun karena berbagai sebab dan masalah masih terdapat yang belum produktif karena belum memasuki lapangan kerja yang terdapat di masyarakatnya” (Hanggraeni, 2012: 35).

Manusia merupakan komponen penting dalam organisasi yang akan bergerak dan melakukan aktivitas untuk mencapai tujuan. Keberhasilan suatu organisasi ditentukan dari kualitas orang-orang yang berada di dalamnya. SDM akan bekerja secara optimal jika

organisasi dapat mendukung kemajuan karir mereka dengan melihat apa sebenarnya kompetensi mereka. Biasanya, pengembangan SDM berbasis kompetensi akan mempertinggi produktivitas karyawan sehingga kualitas kerja pun lebih tinggi pula dan berujung pada puasnya pelanggan dan organisasi akan diuntungkan. Sumber Daya Manusia dapat didefinisikan sebagai “semua manusia yang terlibat di dalam suatu organisasi dalam mengupayakan terwujudnya tujuan organisasi tersebut” (Hasibuan, 2000: 3).

METODE

Penelitian tentang Peran Keuchik dalam Meningkatkan Motivasi kerja dan Kedisiplinan Karyawan Pada Kantor Keuchik Lampaseh Aceh Kecamatan Meuraxa Kota Banda Aceh, menggunakan metode penelitian kualitatif. Menurut Sugiyono (2012: 73) menyebutkan penelitian kualitatif adalah metode penelitian yang digunakan untuk meneliti pada kondisi obyek yang alamiah, dimana peneliti adalah instrumen kunci. Pengumpulan data dari penelitian ini tidak dipandu oleh teori tetapi dipandu oleh fakta-fakta yang ditemukan. Hasil akhir dari penelitian kualitatif ini menghasilkan data atau informasi yang bermakna bahkan hipotesis atau ilmu baru yang dapat mengatasi masalah.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Peran keuchik dalam Meningkatkan Motivasi Kerja dan kedisiplinan pada Kantor Keuchik Lampaseh Aceh Kecamatan Meuraxa Kota Banda Aceh

1. Peran Keuchik dalam Meningkatkan Motivasi

a. Keuchik sebagai Fasilitator

Kepala desa sebagai pemimpin menjadi panutan bagi staf yang bekerja di kantor keuchik, sebagai keuchik tentu harus mencontoh dan memberikan fasilitator yang baik kepada seluruh bawahannya. Hasil penelitian pada tanggal 24 Desember 2022 dengan Keuchik mengatakan bahwa : Sebagai kepala keuchik tentu memiliki kemampuan dalam memimpin dari pada staf perangkat desa yang bekerja di kantor keuchik, oleh sebab itu selaku keuchik tentu saja memberikan fasilitator kepada perangkat desa yang lain agar selalu termotivasi dalam bekerja, karena motivasi merupakan salah satu cara untuk meningkatkan kinerja staf. Kesimpulan dari pernyataan diatas yaitu: keuchik berkewajiban memberikan fasilitas untuk karyawannya.

Berdasarkan hasil penelitian dengan perangkat desa pada tanggal 29 Desember 2022 mengatakan bahwa : Kepemimpinan kepala desa, sangat perlu dicontoh, beliau memberikan banyak arahan serta memberikan pelatihan kepada perangkat desa agar, perangkat desa bekerja lebih efektif lagi, sehingga kedepannya perangkat desa dapat mencapai kinerja yang baik dalam bekerja. Motivasi kerja selalu di berikan oleh keuchik, agar seluruh perangkat desa yang bekerja bersemangat dalam melakukan pekerjaan. Kesimpulan dari pernyataan diatas yaitu: keuchik memberikan arahan serta memberikan pelatihan kepada perangkat desa.

Berdasarkan hasil penelitian pada tanggal 06 Januari 2023 dengan masyarakat mengatakan bahwa : Sejauh ini yang dilihat bahwa kinerja kantor keuchik lampaseh Aceh kurang bagus, hal ini dapat dilihat dari kantor keuchik tersebut, jika pergi ke kantor keuchik terkadang sering perangkat desa yang bekerja disana tidak ada, sehingga masyarakat yang membutuhkan bantuan dari keuchik seperti tanda tangan dan lain-lain, harus sering balik besok lagi, perangkat desa juga seperti itu jarang ada di tempat, ini yang saya lihat dahulu, sekarang ini kurang tahu, dan pembangunan desa juga terlambat, dilihat tempat lain sudah dari dulu di bangun, tetapi lampaseh Aceh terlambat dalam membangun infrastruktur jalan. Kesimpulan dari pernyataan diatas yaitu: kinerja kantor keuchik lampaseh Aceh kurang bagus

Keuchik Sebagai Artikulator. Kepada desa sebagai artikulator, tentu memiliki relasi yang baik antara atasan dan bawahan sehingga dalam bekerja semua terkoneksi dan terkoordinasi antara atasan dan bawahan. Hasil penelitian dengan keuchik pada tanggal 24 Desember 2022 mengatakan bahwa : Tentu ada artikulator antara atasan dengan perangkat desa yang lain, karena ini hubungan yang sangat penting dibangun terutama dalam meningkatkan kinerja perangkat desa, antara kepala desa dan perangkat desa tentu harus memiliki hubungan yang baik, pemimpin sebagai panutan yang harus dicontoh oleh bawahan terutama dalam meningkatkan kinerja perangkat desa. Kesimpulan dari pernyataan diatas yaitu: membangun komunikasi yang lebih baik.

Berdasarkan hasil penelitian pada tanggal 26 Desember 2022 dengan sekretaris mengatakan bahwa : Ada, dan hampir setiap hari ada artikulator antara keuchik dan sekretaris, apa saja yang dilakukan oleh sekretaris mengenai masalah pekerjaan di kantor keuchik akan di laporkan ke kantor keuchik, oleh sebab itu keuchik dan juga sekretaris selalu bekerjasama, misalnya laporan keuangan desa, atau ada pengeluaran tentang keuangan desa, sudah pasti itu dilaporkan langsung kepada keuchik.

Berdasarkan hasil penelitian pada tanggal 29 Desember 2022 dengan perangkat desa mengatakan bahwa : Dalam lingkungan kerja antara perangkat desa dan keuchik selalu bekerja sama dalam melakukan pekerjaan. Oleh sebab itu hubungan artikulasi antara bawahan dan pimpinan sudah pasti dilakukan oleh perangkat desa, apapun pekerjaan perangkat desa akan dilaporkan kepada keuchik. Agar keuchik mengetahui apa yang sedang terjadi dan dilakukan oleh perangkat desa dan begitu juga program- program desa yang sedang dilakukan perlu dilaporkan kepada keuchik . Kesimpulan dari pernyataan diatas yaitu: perangkat desa dan keuchik selalu bekerja sama dalam melakukan pekerjaan.

b. Keuchik Sebagai Motivator

Motivasi kerja sangat dibutuhkan untuk mendorong perangkat desa agar mereka semangat dalam menyelesaikan pekerjaan. Motivasi kerja saat ini sangat diperlukan dalam organisasi, lembaga swasta dan bahkan pemerintahan. Berdasarkan hasil penelitian dengan keuchik pada tanggal 24 Desember 2022 mengatakan bahwa : Sebagai keuchik tentu memperhatikan kinerja perangkat desa , apakah yang dilakukan oleh perangkat desa tersebut sudah baik atau belum. Tentunya keuchik juga memberikan peran untuk memotivasi perangkat desa agar perangkat desa tersebut mampu menyelesaikan pekerjaannya tepat waktu, sehingga pencapaian dalam bekerja serta melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya dapat mereka lakukan dengan cepat dan penuh semangat. Kesimpulan dari pernyataan diatas yaitu: keuchik berperan untuk memotivasi perangkat desa

Berdasarkan hasil penelitian pada tanggal 26 Desember 2023 dengan sekretaris mengatakan bahwa : Keuchik memiliki peran yang cukup besar dalam meningkatkan motivasi kerja kepada perangkat desa . Keuchik benar-benar memperhatikan kinerja perangkat desa, terutama mengenai masalah dana desa, harus ada rincian yang jelas dan juga benar. Keuchik sering memberikan arahan dan juga memberikan pelatihan-pelatihan yang diadakan bagi perangkat desa yang ada di Kota Banda Aceh, agar kami semua terlatih dan memiliki semangat dalam bekerja. Kesimpulan dari pernyataan diatas yaitu: Keuchik memperhatikan kinerja perangkat desa.

Berdasarkan hasil penelitian pada tanggal 29 Desember 2022 dengan Perangkat desa mengatakan bahwa : Perangkat desa memiliki peranan yang cukup besar dalam memberikan motivasi kepada perangkat desa, agar perangkat desa bekerja dengan maksimal dan menyelesaikan pekerjaan tepat waktu dan menulis dan merinci tentang program dan kegiatan yang dilakukan oleh desa dengan jelas dan serinci- rincinya, agar

jika data tersebut dipublikasikan bisa dilihat oleh masyarakat.

2. Peran Keuchik dalam Meningkatkan Disiplin Karyawan

a. Tujuan dan Kemampuan.

Keuchik seorang pemimpin tentu saja memiliki tujuan dan kemampuan dalam mengelola desa, agar desa menjadi lebih maju lagi dan keuangan desa dapat digunakan tanpa ada kecurangan dalam pengelolaan dana desa. Berdasarkan hasil penelitian pada tanggal 24 Desember 2022 dengan keuchik mengatakan bahwa : Tentu saja dalam hal ini keuchik memiliki tujuan dan kemampuan dalam memimpin, jika tidak memiliki tujuan dan kemampuan mustahil bis amenjadi keuchik. Tujuannya adalah menggunakan dana desa untuk kesejahteraan dan kemakmuran masyarakat di Lampaseh Aceh. Kemampuan dari memimpin dapat dilihat pembangunan insfrastuktur jalan yang sudah dibangun.

Berdasarkan hasil penelitian pada tanggal 29 Desember 2022 dengan perangkat desa mengatakan bahwa: Dalam kepemimpinan seseorang pasti memiliki tujuan, mustahil tidak memiliki tujuan, karena tanpa tujuan mana bisa keuchik memimpin tujuan dalam hal ini adalah melaksanakan tugas yang telah dibebankan kepadanya sesuai tugas-tugas yang diberikan kepadanya sesuai dengan peraturan Kemendagri, sehingga itu menjadi pekerjaan dan tujuan keuchik bekerja selain itu keuchik juga memiliki kemampuan dalam bekerja, jika tidak memiliki kemampuan tidak mungkin menjadi keuchik.

Berdasarkan hasil penelitian pada tanggal 29 Desember 2022 dengan perangkat desa mengatakan bahwa : Seorang keuchik yang bekerja tentu saja memiliki tujuan dalam bekerja. Selain itu mereka juga memiliki kemampuan, hal ini dapat dilihat dari pencapaian- pencapaian yang telah beliau laksanakan. Seperti pembangunan infrastruktur, hal ini merupakan salah satu pencapaian dari kinerja keuchik dalam memimpin desa Lampaseh Aceh

b. Teladan Pemimpin

Kepemimpinan dan keteladanan keuchik patut ditiru dan di contoh, keuchik sebagai pantutan wajib ditiru apa saja yang dilakukan oleh keuchik semasa mereka menjabat menjadi keuchik. Berdasarkan hasil penelitian pada tanggal 29 Desember 2022 dengan perangkat desa mengatakan bahwa : Kinerja keuchik wajib menjadi teladan bagi perangkat desa yang lain, terutama dalam hal kedisiplinan karena merupakan hal yang sangat penting, yang harus dimiliki oleh keuchik, karena keuchik Lampaseh Aceh memiliki sikap yang disiplin dalam bekerja sebagai bawahan harus meniru sikap-sikap dari belaiiau dan menjadi teladan bagi aparatur desa yang lain.

Berdasarkan hasil penelitian pada tanggal 29 Desember 2023 dengan Perangkat desa mengatakan bahwa : Peranan keuchik dalam meningkatkat disiplin perangkat desa, di desa Lampaseh Aceh menjadikan perangkat desa yang bekerja di lampaseh Aceh bekerja dengan maksimal, semua pekerjaan dapat dilaksanakan tepat waktu dan laporan-laporan keuangan desa secara rinci dan jelas di tulis oleh perangkat desa yang bekerja di desa. Dengan adanya panutan dari perangkat desa membuat perangkat desa bekerja lebih maksimal lagi dalam mengelola keuangan desa.

Hambatan dalam Meningkatkan Motivasi Kerja dan Kedisiplinan pada Kantor Keuchik Lampaseh Aceh Kecamatan Meuraxa Kota Banda Aceh

1. Hambatan Kepala Desa dalam Meningkatkan Motivasi:

a. Kurang Memfasilitasi.

Memfasilitasi dalam hal ini bisa dalam bentuk sarana prasarana, bisa juga dalam

bentuk lainnya. Seperti dalam bentuk penghargaan maupun arahan. Berdasarkan hasil penelitian pada tanggal 26 Desember 2022 dengan sekretaris mengatakan bahwa: Keuchik sebagai pemimpin tentu saja memfasilitasi, tetapi memang ada keterbatasan dalam bidang sarana dan prasarana, hal ini tidak mungkin di fasilitasi oleh keuchik semua dengan uang desa, karena uang desa untuk pembangunan desa, kalau fasilitasi dengan penghargaan juga jarang, tetapi yang ada adalah fasilitasi dengan pengarahan dan dan juga dengan pelatihan yang diberikan oleh kepala desa.

Berdasarkan hasil penelitian pada tanggal 26 Desember 2022 dengan Perangkat desa mengatakan bahwa : Keuchik memfasilitasi perangkat desa, tetapi memafasilitasi dalam bentuk penghargaan dan dalam bentuk sarana yang benar-benar lengkap memang tidak ada, tetapi memfasilitasi dalam bekerja, selalu dilakukan oleh keuchik, jika memfasilitasi dalam bidang sarana dan prasarana mungkin terkendala dengan biaya. Karena uang desa tidak boleh digunakan untuk hal-hal yang bukan kepentingan desa.

b. Kurang Memotivasi

Kurangnya motivasi yang dilakukan oleh pemimpin menjadikan perangkat desa terkadang malas dalam bekerja, karena pemimpin merupakan orang terdepan yang menjadi contoh bagi yang yang dipimpin. Berdasarkan hasil penelitian pada tanggal 29 Desember 2022 dengan perangkat desa mengatakan bahwa : Keuchik tentu ada memberikan motivasi kerja kepada perangkat desa, agar semua pekerjaan dapat dilakukan dengan baik dan selesai tepat pada wkatunya. Oleh sebab itu ketekunan dalam bekerja sangat diperlukan oleh perangkat desa dan juga ketelitian. Agar semua pekerjaan dapat diselesaikan dengan baik. Tetapi memang motivasi yang diberikannya tidak setiap hari hanya kadang-kadang saja

Berdasarkan hasil penelitian pada tanggal 29 Desember 2022 dengan perangkat desa mengatakan bahwa : Keuchik ada memeberikan motivasi kerja, tetapi tidak selalu keuchik memberikan motivasi kerja, karena terkadang beliau sibuk tidak ada ditempat jadi motivasi diberikan hanya kadang-kadang saja, dan seadanya saja, tetapi ada diberikan, walaupun tidak detail dan rutin.

2. Hambatan Keuchik dalam Meningkatkan Disiplin Perangkat Desa:

a. Sanksi Hukuman.

Sanksi hukuman diberikan kepada perangkat desa yang melanggar peraturan, dalam hal ini adalah perangkat desa yang tidak datang tepat waktu dalam bekerja, maka harus ada sanksi untuk menimbulkan efek jera. Berdasarkan hasil wawancara peneliti pada tanggal 24 Desember 2022 dengan keuchik mengatakan bahwa : Sejauh ini tidak ada diberikan sanksi kepada perangkat desa yang tidak disiplin, hanya saja ada teguran, agar tidak datang terlambat ke kantor. Karena pekerjaan banyak yang harus diselesaikan. Dan selaku keuchik harus menegur jika perangkat desa tidak melakukan pekerjaan tepat waktu, hal tersebut sudah menjadi wewenang keuchik, tetapi jika sanksi yang lain tidak ada, seperti memotong gaji dan tidak memberikan tunjangan itu tidak ada. Kesimpulan dari pernyataan diatas yaitu: dalam upaya meningkatkan kedisiplinan perangkat desa sebaiknya keuchik memberikan suatu teguran berupa SP (surat peringatan) terhadap karyawannya, untuk menjaga kedisiplinan seluru aparatur desa.

Berdasarkan hasil penelitian pada tanggal 26 Desember 2022 dengan sekretaris mengatakan bahwa Sanksi yang diberikan oleh kepala desa adalah sanksi berupa teguran agar slelau disiplin jika masuk kantor, tetapi sanksi berupa pemotongan gaji dan sebagainya itu tidak ada. Hanya dalam bentuk teguran saja, hal ini beliau lakukan agar semua perangkat desa bekerja tepat waktu.

Berdasarkan hasil penelitian 6 Januari 2023 dengan masyarakat mengatakan bahwa : Semua perangkat desa maupun keuchik yang bekerja di kantor keuchik Lampaseh Aceh memang kurang disiplin, bahkan masyarakat yang datang dulu jam 11.00 perangkat desa pun sudah tidak ada, apalagi keuchik sangat jarang berada ditempat. Jadi kita jika mau perlu sesuatu harus menunggu lama. Jarang sekali jika ingin membutuhkan sesuatu atau keperluan dikantor keuchik tersebut, langsung selesai. Itu yang saya rasakan dulu, tidak tahu kalau yang sekarang ini. Kesimpulan dari pernyataan diatas yaitu: kedisiplinan keuchik dan perangkat desa seharusnya harus dijaga, dan pelayanan kepada masyarakat harus lebih baik.

b. Ketegasan.

Pemimpin harus memiliki sifat ketegasan, karena dengan adanya sifat ketegasan maka, perangkat desa akan merasa segan kepada keuchik yang memimpin tersebut. Sehingga mereka keuchik dapat memimpin orang-orang semua perangkat desa. Berdasarkan penelitian pada tanggal 29 Desember 2022 dengan perangkat desa mengatakan bahwa : Keuchik yang memimpin kurang tegas, mungkin karena sifatnya memang lembut, jadi tidak bisa terlalu tegas, terhadap anak buahnya. Jika perangkat desa melakukan kesalahan keuchik hanya memberikan teguran kepada perangkat desa tersebut dan segera memperbaikinya.

Kesimpulan dari pernyataan diatas yaitu: ketegasan seorang keuchik harus ditingkatkan. Berdasarkan hasil penelitian pada tanggal 29 Desember 2022 dengan perangkat desa mengatakan bahwa : Keuchik menjadi pemimpin karena sudah dipilih oleh masyarakat. jabatan yang diembannya saat ini adalah sebagai keuchik dan memegang amanah dari rakyat. Oleh sebab itu keuchik harus menempatkan dirinya pada posisi yang benar, dalam hal ini ketegasan dalam meningkatkan kedisiplinan, dimana keuchik memang tidak terlalu tegas terhadap aparatur desa yang datang terlambat, hanya diberikan teguran kecil setelah itu kembali lagi bekerja. Kesimpulan dari pernyataan diatas yaitu: keuchik Lampaseh Aceh harus berperan aktif dan harus mampu untuk memimpin dan mengelola SDM dengan baik

Pembahasan

1. Peran Keuchik dalam Meningkatkan Motivasi Kerja dan Kedisiplinan pada Kantor Keuchik Lampaseh Aceh Kecamatan Meuraxa Kota Banda Aceh

Peran Keuchik dalam Meningkatkan Motivasi

Sebagai kepala keuchik tentu harus memiliki kemampuan dalam memimpin dari pada staf perangkat desa yang bekerja di kantor keuchik, keuchik tentu saja memberikan fasilitator kepada perangkat desa yang lain agar mereka selalu termotivasi dalam bekerja, karena motivasi merupakan salah satu cara untuk meningkatkan kinerja staf perangkat desa. Sebagai pemimpin keuchik banyak memberikan motivasi, arahan agar bekerja lebih baik lagi, karena sebagai perangkat desa, harus tepat melaksanakan seluruh kegiatan yang berhubungan dengan desa. Selain itu menurut pendapat masyarakat sejauh ini dilihat bahwa kinerja kantor keuchik lampaseh Aceh kurang bagus, jika pergi ke kantor keuchik terkadang sering perangkat desa yang bekerja disana tidak ada, sehingga masyarakat yang membutuhkan bantuan dari keuchik seperti tanda tangan dan lain-lain, harus sering balik besok lagi, perangkat desa juga seperti itu jarang ada di tempat.

Berdasarkan hasil observasi di lapangan kantor keuchik Lampaseh Aceh belum efektif dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat, bahkan jika datang jam 11 terkadang karyawanpun tidak ada ditempat, sehingga jika ada masyarakat yang ada urusan atau mengurus sesuatu di kantor keuchik harus datang pagi sekali karena lewat dari jam 10 terkadang karyawanpun tidak ada lagi di tempat.

Penelitian yang dilakukan oleh Armansyah & Yurianto (2022) dimana Peran kepala desa sebagai fasilitator, bahwa kepala desa menjalankan perannya sebagai fasilitator dalam hal memfasilitasi atau melengkapi kebutuhan, sarana dan prasarana yang mendukung proses pemerintahan dan pembangunan desa. Fasilitator juga dapat dikatakan sebagai seorang melakukan fasilitas, yakni membantu mengelola suatu proses pertukaran informasi, memperlancar komunikasi, dan memecahkan masalah bersama-sama. Fasilitator bukanlah seseorang yang bertugas hanya memberikan pelatihan, bimbingan nasihat atau pendapat. Fasilitator harus menjadi narasumber yang baik untuk berbagai permasalahan dan mampu memberikan solusi dari permasalahan. Kepala Desa sebagai fasilitator desa merupakan pendamping masyarakat dalam pelaksanaan serta meningkatkan dan mengelola program-program pembangunan desa, artinya seorang fasilitator harus mampu menyediakan dan siap dengan informasi termasuk pendukungnya.

Dalam bekerja tentu ada artikulator antara atasan dengan bawahannya, karena ini hubungan yang sangat penting dibangun terutama dalam meningkatkan kinerja perangkat desa, antara kepala desa dan perangkat desa tentu harus memiliki hubungan yang baik, pemimpin sebagai panutan yang harus dicontoh oleh bawahan terutama dalam meningkatkan kinerja perangkat desa. Dalam lingkungan kerja antara perangkat desa dan keuchik selalu bekerja sama dalam melakukan pekerjaan. Oleh sebab itu hubungan artikulasi antara bawahan dan pimpinan sudah pasti dilakukan oleh perangkat desa, apapun pekerjaan perangkat desa akan dilaporkan kepada keuchik., sehingga keuchik mengetahui apa yang terjadi serta progress perkembangan program-program yang dibangun.

Penelitian yang dilakukan oleh (Nopianty, 2014: 1923) Berdasarkan hasil wawancara dan pengamatan yang dilakukan oleh peneliti di lapangan bahwa tidak sesuai bagaimana Kepala Desa mampu menyerap dan menyampaikan pendapat dari pegawainya, Kepala Desa saja jarang melakukan komunikasi dengan pegawainya hal ini terlihat bahwa Kepala Desa hanya datang dan duduk sehingga terjadinya mis komunikasi.

Keuchik sebagai pemimpin tentu saja memperhatikan kinerja perangkat desa, apakah yang dilakukan oleh perangkat desa tersebut sudah baik atau belum baik. Tentunya keuchik juga memberikan peran untuk memotivasi perangkat desa agar perangkat desa tersebut mampu menyelesaikan pekerjaannya tepat waktu, sehingga pencapaian dalam bekerja serta melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya dapat mereka lakukan dengan cepat dan penuh semangat. Keuchik memiliki peranan yang cukup besar dalam memberikan motivasi kepada perangkat desa, agar perangkat desa dapat bekerja dengan maksimal dan menyelesaikan pekerjaan tepat waktu dan serinci-rincinya dengan jelas setiap pekerjaan.

Berdasarkan hasil observasi peneliti di lapangan dapat dijelaskan bahwa peran kepala desa dalam memotivasi para karyawan agar termotivasi dan disiplin dalam bekerja belum efektif, jika dikatakan sudah baik maka ketika datang ke kantor keuchik ada karyawan atau petugas dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat, tetapi terkadang pergi ke kantor keuchik bahkan tidak ada orang satupun. Entah karena ada kerja diluar atau ditempat lain, tetapi yang terlihat kantor keuchiknya kosong.

Penelitian yang dilakukan oleh Novianty (2014:1922) hasil wawancara dan pengamatan yang dilakukan oleh peneliti di lapangan Kepala desa sudah mampu memberikan motivasi kepada pegawainya dengan cara memberikan pujian dan menciptakan lingkungan kerja yang aman, rapi, bersih serta kondisi yang kondusif dan menyenangkan dengan merangkul pegawai serta menganggapnya sebagai keluarga. Akan tetapi untuk tingkat kedisiplinan pegawai yang masih kurang perlu ditingkatkan guna memaksimalkan kinerjanya.

Temuan 1: Keuchik Lampaseh Aceh Kecamatan Meuraxa Kota Banda Aceh. Karyawan tidak disiplin dan tidak bekerja dengan efektif. Banyak masyarakat yang mengeluh karena pelayanan kurang maksimal.

Peran Keuchik dalam meningkatkan Disiplin keryawan Kemampuan dari memimpin dapat dilihat pembangunan insfrastuktur jalan yang sudah dibangun. Dalam kepemimpinan seseorang pasti memiliki tujuan, mustahil tidak memiliki tujuan, karena tanpa tujuan mana bisa keuchik memimpin tujuan dalam hal ini adalah melaksanakan tugas yang telah dibebankan kepadanya sesuai tugas-tugas yang diberikan kepadanya sesuai dengan peraturan Kemendagri, sehingga itu menjadi pekerjaan dan tujuan keuchik bekerja selain itu keuchik juga memiliki kemampuan dalam bekerja, jika tidak memiliki kemampuan tidak mungkin menjadi keuchik.

Berdasarkan hasil pengamatan di lapangan dapat dijelaskan bahwa keuchik belum mampu dalam meningkatkan motivasi dan disiplin kerja karyawan yang bekerja di kantor keuchik Lampaseh Aceh karena ada sebagian karyawan yang tidak berada di jam kerja pada saat jam kerja, hal ini karena ketidakmampuan keuchik dalam membina para karyawan agar disiplin dalam bekerja dan termotivasi untuk menyelesaikan semua pekerjaan dan selalu berada di tempat kerja.

Penelitian yang dilakukan oleh Tobing (2017:10) menjelaskan kepemimpinan Kepala Desa Tombatu dalam meningkatkan disiplin kerja menunjukkan masih belum optimal, karena pelaksanaan kepemimpinan kepala desa khususnya dalam pembinaan disiplin berupa bimbingan belum dilakukan secara berkelanjutan. Hal itu terlihat dari masih adanya ketaatan pegawai di dalam melaksanakan peraturan disiplin kerja seperti pelanggaran terhadap jam kerja dan kurang tegasnya sanksi yang diberikan seperti peringatan ringan sementara pelanggaran yang dilakukan cukup berat seperti meninggalkan tugas dinas tanpa izin kepada atasan.

Kinerja keuchik wajib menjadi teladan bagi perangkat desa yang lain, terutama dalam hal kedisiplinan karena merupakan hal yang sangat penting, yang harus dimiliki oleh keuchik, karena keuchik Lampaseh Aceh memiliki sikap yang disiplin dalam bekerja sebagai bawahan harus meniru sikap-sikap dari belaiiau dan menjadi teladan bagi aparatur desa yang lain. Peranan keuchik dalam meningkatkat disiplin perangkat desa, di desa Lampaseh Aceh menjadikan perangkat desa yang bekerja di lampaseh Aceh bekerja dengan maksimal, semua pekerjaan dapat dilaksanakan tepat waktu dan laporan-laporan keuangan desa secara rinci dan jelas di tulis oleh perangkat desa yang bekerja di desa. Dengan adanya panutan dari perangkat desa membuat perangkat desa bekerja lebih maksimal lagi dalam mengelola keuangan desa.

Berdasarkan hasil pengamatan dan asumsi peneliti bahwa keuchik belum mampu memberikan teladan yang baik kepada karyawan dalam meningkatkan motivasi kerja dan disiplin kerja sehingga banyak karyawan yang tidak disiplin dalam bekerja. Bahkan pantauan peneliti juga terkadang keuchik jarang ditempat entah itu ada tugas di tempat lain atau ada pekerjaan di luar Kota. Penelitian yang dilakukan oleh Tobing dkk (2017:10) Pembinaan disiplin kerja perangkat desa dapat dilakukan dalam dua cara, yaitu pertama melalui bimbingan secara terus menerus melalui pemberian contoh dan teladan, kedua indoktrinasi (pemaksaan terhadap peraturan), dalam upaya untuk mengarahkan para bawahan agar dapat melaksanakan tugas sesuai dengan ketentuan yang berlaku.

Temuan 2: Keuchik Lampase Aceh belum mampu dalam meningkatkan motivasi dan disiplin kerja karyawan.

2. Hambatan dalam Meningkatkan Motivasi Kerja dan Kedisiplinan pada Kantor Keuchik Lampaseh Aceh Kecamatan Meuraxa Kota Banda Aceh

Hambatan Keuchik dalam Meningkatkan Motivasi

Keuchik sebagai pemimpin tentu saja diharuskan untuk memfasilitasi keperluan untuk

sarana kebutuhan di desa, tetapi memang ada keterbatasan dalam bidang sarana dan prasarana, hal ini tidak mungkin difasilitasi oleh keuchik semua dengan uang desa, karena uang desa untuk pembangunan desa, kalau difasilitasi dengan penghargaan juga jarang, tetapi yang ada adalah fasilitas dengan pengarahan dan juga dengan pelatihan yang diberikan oleh kepala desa.

Keuchik memfasilitasi perangkat desa, tetapi memfasilitasi dalam bentuk penghargaan dan dalam bentuk sarana yang benar-benar lengkap memang tidak ada, tetapi memfasilitasi dalam bekerja, selalu dilakukan oleh keuchik, jika memfasilitasi dalam bidang sarana dan prasarana mungkin terkendala dengan biaya. Karena uang desa tidak boleh digunakan untuk hal-hal yang bukan kepentingan desa.

Berdasarkan observasi dan asumsi peneliti dapat dijelaskan bahwa keuchik tidak memfasilitasi karyawan dengan baik, terutama masalah disiplin, karena karyawan sering tidak berada di tempat kerja ketika jam kerja berlangsung.

Penelitian yang dilakukan oleh Novianty (2014:1923) menjelaskan bahwa berdasarkan hasil wawancara serta pengamatan yang dilakukan oleh peneliti bahwa Kepala Desa sudah mampu memberikan kesempatan kepada pegawai serta adanya keterbukaan dari Kepala Desa kepada pegawai dalam setiap pengambilan keputusan, dan pegawai juga sudah merasa puas dengan fasilitas yang diberikan karena dianggap sudah mampu membantu dalam kegiatan kerjanya selain itu arahan yang biasanya diberikan kepada bawahannya bahwa harus ramah, sopan dan tulus ikhlas melayani masyarakat tanpa memandang status sosialnya.

Keuchik tentu ada memberikan motivasi kerja kepada perangkat desa, agar semua pekerjaan dapat dilakukan dengan baik dan selesai tepat pada waktunya. Oleh sebab itu ketekunan dalam bekerja sangat diperlukan oleh perangkat desa dan juga ketelitian. Agar semua pekerjaan dapat diselesaikan dengan baik. Tetapi memang motivasi yang diberikannya tidak setiap hari hanya kadang-kadang saja. Keuchik ada memberikan motivasi kerja, tetapi tidak selalu keuchik memberikan motivasi kerja, karena terkadang beliau sibuk tidak ada ditempat jadi motivasi diberikan hanya kadang-kadang saja, dan seadanya saja, tetapi ada diberikan.

Penelitian yang dilakukan oleh Novianty (2014:1924) hasil wawancara dan pengamatan yang dilakukan oleh peneliti lapangan bahwa yang menjadi penghambat Kepala Desa dalam meningkatkan motivasi Kerja pegawai adalah Kepala Desa sebagai fasilitator dimana kepala Desa belum memahami karakter dan sifat yang dimiliki oleh pegawainya sehingga akan sulit untuk meningkatkan motivasinya. Selain itu tingkat kedisiplinan pegawai yang kurang serta kesadaran dari dalam dirinya sehingga akan mengakibatkan tidak maksimalnya pelayanan yang diberikan masyarakat seperti terhambatnya proses kegiatan administrasi.

Temuan 3: Keuchik Lampaseh Aceh tidak memfasilitasi karyawan dengan baik

Hambatan Keuchik dalam Meningkatkan Disiplin Perangkat Desa

Sejauh ini tidak ada diberikan sanksi kepada perangkat desa yang tidak disiplin, hanya saja ada teguran, agar tidak datang terlambat ke kantor. Karena pekerjaan banyak yang harus diselesaikan. Dan selaku keuchik harus menegur jika perangkat desa tidak melakukan pekerjaan tepat waktu, hal tersebut sudah menjadi wewenang keuchik, tetapi jika sanksi yang lain tidak ada, seperti memotong gaji dan tidak memberikan tunjangan itu tidak ada.

Sanksi yang diberikan oleh kepala desa adalah sanksi berupa teguran agar selalu disiplin jika masuk kantor, tetapi sanksi berupa pemotongan gaji dan sebagainya itu tidak ada. Hanya dalam bentuk teguran saja, hal ini beliau lakukan agar semua perangkat desa bekerja tepat waktu. Semua perangkat desa maupun keuchik yang bekerja di kantor keuchik Lampaseh Aceh memang kurang disiplin, bahkan masyarakat yang datang dulu jam 11.00 perangkat

desa pun sudah tidak ada, apalagi keuchik sangat jarang berada ditempat. Jadi kita jika mau perlu sesuatu harus menunggu lama. Jarang sekali jika ingin membutuhkan sesuatu atau keperluan dikantor keuchik tersebut, langsung selesai. Itu yang saya rasakan dulu, tidak tahu kalau yang sekarang ini.

Fahmi dalam Hanapi dkk (2023: 977) menjelaskan bahwa: “Punishment adalah sanksi yang diterima oleh seorang karyawan karena ketidakmampuannya untuk melakukan atau melaksanakan pekerjaan sesuai dengan perintah yang telah diberikan kepadanya”. Adapun Punishment dalam suatu organisasi tidak kalah pentingnya karena akan ada keteraturan dalam membentuk organisasi dengan disiplin yang kuat dan tanggung jawab yang tinggi untuk menciptakan kepribadian yang baik bagi setiap anggota organisasi. Punishment diharapkan dapat menciptakan kepribadian yang baik pada setiap anggota organisasi. Soekanto (dalam Hanapi dkk, 2023: 977).

Sebagai pemimpin mesti harus ada ketegasan dalam memimpin karena tidak bisa seorang pemimpin memimpin tanpa adanya ketegasan. Tetapi itulah yang dialami oleh keuchik di Lampaseh Aceh kurangnya ketegasan dalam memimpin, sehingga kedisiplinan juga tidak bisa ditegakkan. Sering perangkat desa tidak ada di tempat dan pelayanan pun ada yang macet, tetapi masyarakat tidak mampu berbuat apa-apa. Hal ini karena kurangnya ketegasan dari keuchik yang memimpin. Kedisiplinan sangat penting untuk meningkatkan kinerja perangkat desa, tanpa kedisiplinan maka kinerja perangkat desa sudah pasti kurang baik.

Penelitian yang dilakukan oleh Pranitasari (2021: 23) Penerapan disiplin kerja ini bermanfaat dalam mendidik para karyawan untuk mematuhi dan mentaati peraturan, prosedur, maupun kebijakan yang ada di perusahaan. Sehingga, disiplin kerja sangat penting untuk ditegakkan dalam perusahaan agar para karyawan dalam bekerja sesuai dengan peraturan yang ada di perusahaan. Dengan begitu, kehidupan perusahaan akan aman, tertib, lancar dan tujuan perusahaan tercapai. Disiplin kerja seorang karyawan dilihat dari absensi dalam jam bekerja.

Karyawan yang memiliki disiplin kerja yang baik akan tetap bekerja dengan baik walaupun tanpa diawasi oleh atasan. Selain itu, jam kerja karyawan tidak akan mencuri waktu untuk melakukan hal-hal lain yang tidak ada kaitannya dengan pekerjaan. Disamping itu karyawan juga selalu menaati peraturan yang ada dalam lingkungan kerja dengan kesadaran tinggi tanpa ada rasa paksaan. Sedangkan karyawan yang memiliki disiplin kerja yang rendah balikan dari karyawan yang memiliki disiplin kerja yang baik.

Temuan 4: Keuchik Lampase Aceh dalam memimpin bawahannya tidak ada ketegasan.

KESIMPULAN

Kurangnya kedisiplinan yang dimiliki perangkat desa dan juga keuchik di Lampaseh Aceh, menjadi salah-satu faktor penghambat dalam mewujudkan kedisiplinan pada kantor keuchik Lampaseh Aceh Kecamatan Meuraxa Kota Banda Aceh.

Rekomendasi

Diharapkan kepada keuchik untuk lebih tegas lagi meningkatkan disiplin perangkat desa, agar mereka disiplin dan bekerja tepat waktu. Diharapkan kepada Keuchik, bagi perangkat desa yang tidak disiplin agar diberikan sanksi supaya menimbulkan efek jera kepada perangkat desa, agar mereka bekerja lebih disiplin lagi. Diharapkan kepada semua perangkat desa dan juga keuchik di Lampaseh Aceh, untuk disiplin dan selalu berada di kantor desa, pada saat jam kerja.

REFERENSI

- Abdullah, M. (2014). *Manajemen dan Evaluasi Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: Penerbit Aswaja Pressindo.
- Ahmadi, Rulam. (2014). *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Yogyakarta: Ar-Ruzz Media.
- Amirullah, Haris, Budiono. (2015). *Pengantar Manajemen*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Armansyah & Yuritanto (2022). Peran Kepala Desa dalam Mengelola Pembangunan di Desa Mahato Kecamatan Tumbusai Utara Kabupaten Rokan Hulu Provinsi Riau. *Jurnal Inovasi Penelitian*, Vol 2, No.8.
- Bungin, Burhan. (2011). *Penelitian Kualitatif*. Jakarta: Kencana Predana Media. Group.
- Desmawangsa.(2013). Studi Tentang Partisipasi Program Studi Adminitrasi Negara dalam Organisasi Kemahasiswaan di Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Univeristas Mulawan. *Ejurnal Ilmu Adminitrasi*. Vol. 1. No. Hal: 683-697.
- Gitosudarmo, Indriyo, dan Sudita I Nyoman. (2010). *Perilaku Keorganisasian*. Cetakan Ketiga. Yogyakarta: BPFE.
- Hasibuan, Malayu S.P. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hanapi., Septiana., Rila. Alam, Vanni., Heldy & Monoarfa., Valentina. (2023). Punishment Mampu Meningkatkan Disiplin Kerja Karyawan Paramedis di RSIA Sitti Khadidjah Kota Gorontalo. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis*. Vol 5. No. 3.
- Hanggraeni, Dewi. (2012). *Manajemen Sumber daya Manusia*. Jakarta: LPFEUI.
- Ichsan, Nurul, Reza., Surianta, Eddi, & Nasution, Lukman. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) di Lingkungan Ajudan Jenderal daerah Militer (Ajendam) -1 Bukitbarisan Medan. *Jurnal Darma Agung*, Volume 28, Nomor 2.
- Manullang, (2014). *Dasar-Dasar Manajemen*, Ghalia Indonesia. Jakarta.
- Manullang, (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Mangkunegara A.A Anwar Prabu (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara A.A Anwar Prabu (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Maidawati. (2010). *Pengantar Manajemen*. Padang: Publist IAIN-IB Pres.
- Mustafa, Afeef. (2011). Analyzing the Impactof Working Capital Managementon the Profitability of SME'sin Pakistan. *International Journal of Business and Social Science*, Vol. 2, No.22, December 2011, ArticleI D301176,12 pages
- Moleong, Lexy J. (2012).*Metodologi Penelitian Kualitatif*. Bandung: PT Remaja.
- Novita, Indrawati. (2011). Motivasi dan Minat Mahasiswa untuk mengikuti Pendidikan Profesi Akuntansi (PPAK). *Pekbis Jurnal*, Vol. 1, No. 2 Juli 2011: 124-130.
- Nopianty. (2014). Peran Kepala Desa Dalam Meningkatkan Motivasi kerja Pegawai di Kantor Desa Marga Mulia Kecamatan Kongbeng Kabupaten Kutai Timur. *E-Journal Ilmu Administrasi Negara*, Vol. 2 (4).
- Nitisemito. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Pustaka Setia. Nuraini, T. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yayasan Aini Syam: Pekanbaru.
- Pranitasari., Diah & Khotimah., Khusnul. (2021). Analisis Disiplin Kerja Karyawan. *Jurnal Akutansi dan Manajemen*, Vol. 18 No. 01.
- Rozalinda. (2014). *Ekonomi Islam Teori dan Aplikasinya pada aktivitas Ekonomi*. Jakarta: PT Raja Grafindo.
- Rivai, Veithzal. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta, PT. Raja Grafindo Persada.
- Saydam, Gouzali. (2012) *Manajemen Sumber daya Manusia: Suatu pendekatan*. Mikro. Jakarta: Djambaran.
- Sarwono, Jonathan. (2015). *Mixed Methods: Cara Menggabung Riset Kuantitatif dan Riset*

- Kualitatif Secara Benar. Jakarta: PT Elex Media Komputindo.
- Siagian, Sondang. P. (2011). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: BumiAksara.
- Suharsono. (2012). Pengetahuan Dasar Organisasi. Jakarta: Penerbit Universitas. Atma Jaya.
- Sutrisno, Edy. (2013). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Kencana.
- Sugiyono. (2014). Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D. Bandung: Alfabeta
- Sugiyono. (2016). Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D. Bandung: Alfabeta.
- Tobing., Melvin., Kaawon Johannis & Pangemanan Sofia (2017). Peran Kepemimpinan Kepala Desa dalam Meningkatkan Disiplin Kerja Perangkat Desa (Studi Kasus di Desa Tombatu Kecamatan Tombatu Kecamatan Tombatu Kabupaten Minahasa Tenggara). Jurnal Jurusan Ilmu Pemerintah, Volume 2 No. 2.
- Trisusanti Lamangida, (2018) Kepemimpinan Kepala Desa Dalam Membangun Desa Bandung Rejo Kecamatan Boliyouto, Jurnal Ilmu Administrasi, Volume 6, Nomor 1, di akses padatanggal 22 Juni 2018.
- Usman, Husaini. (2013). Manajemen: Teori, Praktik dan Riset Pendidikan - Ed.4,. Cet.1-. Jakarta: Bumi Aksara.
- Wibowo. (2011). Manajemen Kinerja. Jakarta: Raja Grafindo.